



CCN n° 3044

# Convention Collective Nationale des commerces de gros

Bilan Seniors  
Exercice 2009

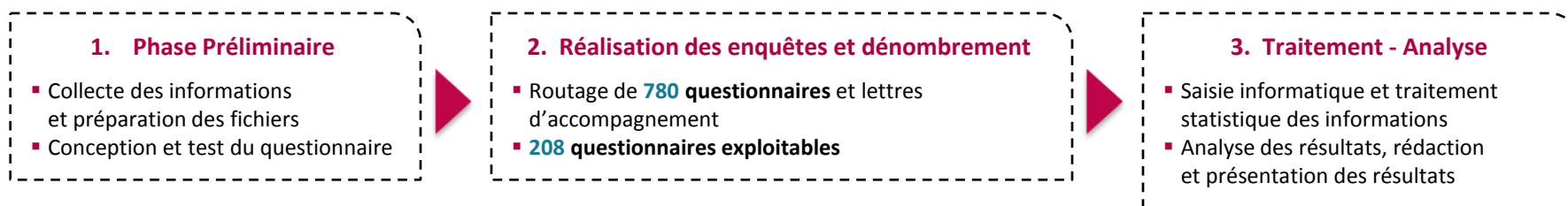




## Sources

Les données présentées dans ce bilan sont issues :

- de l'**enquête Seniors** menée auprès de l'ensemble des entreprises couvertes par l'accord de branche relatif à l'emploi des Seniors (entreprises de 50 à 299 salariés).
  - L'objet de cette enquête est de constituer une base de référence et d'établir le suivi de cet accord.
  - Une méthodologie respectant les étapes nécessaires au bon déroulement d'une enquête et assurant la fiabilité des résultats :



### 1. Phase Préliminaire

- Collecte des informations et préparation des fichiers
- Conception et test du questionnaire

### 2. Réalisation des enquêtes et dénombrement

- Routage de **780 questionnaires** et lettres d'accompagnement
- **208 questionnaires exploitables**

### 3. Traitement - Analyse

- Saisie informatique et traitement statistique des informations
- Analyse des résultats, rédaction et présentation des résultats

### Structure des entreprises répondantes

Famille d'activité	Interindustrielle	Alimentaire	Non alimentaire	Ensemble
Nombre de questionnaires	126	34	48	<b>208</b>
Taux de représentativité (entreprises)	29%	23%	25%	<b>27%</b>
Taux de représentativité (salariés)	28%	24%	28%	<b>27%</b>

Les résultats de cette enquête permettent de faire un bilan à l'issue de l'exercice 2009.



## Sources

Les données présentées dans ce bilan sont issues :

- des bases de données de l'OPCA INTERGROS:
  - des **demandes de prise en charge** des dossiers de formation qui donnent des éléments sur les caractéristiques des formations et le profil des stagiaires.

Les données portent sur l'**exercice 2009** sur les formations de tuteur, la VAE, les bilans de compétence



# Les Seniors

Exercice 2009



1 - Suivi des indicateurs de l'accord de branche  
(données d'enquête)

2- La formation professionnelle des Seniors  
(base de données OPCA)



## La situation des Seniors en 2009 dans les entreprises de 50 à 299 salariés : suivi des indicateurs figurant dans l'accord de branche

### Objectif de maintien dans l'emploi

#### La pyramide des âges :

- Moins de 45 ans : **69,1%**
- 45 à 49 ans : **13,4%**
- 50 à 54 ans : **9,9%**
- 55 à 59 ans : **6,4%**
- 60 ans et plus : **1,1%**



En 2009, les salariés de 55 ans et plus représentaient **7,5%** des salariés de la branche dans les entreprises de 50 à 299 salariés.

**Objectif** : fin 2012, **8%** des effectifs doivent être âgés de 55 ans et plus.

### Transmission des savoirs et des compétences et le développement du tutorat

- **2 140** salariés recrutés en 2009 et ayant bénéficié d'un accueil, d'un accompagnement et/ou d'un parrainage
- **780** salariés recrutés en 2009 et ayant bénéficié d'un accueil, d'un accompagnement et/ou d'un parrainage par un salarié de 45 ans et plus



En 2009, **36,5%** des recrutements concernés par les missions d'accueil, d'accompagnement et/ou de parrainage ont été suivis par des salariés de 45 ans et plus.

**Objectif** : **15%** des recrutements concernés par les missions ci-dessus seront suivis par des salariés âgés de 45 ans et plus.

- Nombre de salariés de 50 ans et plus ayant suivi une formation à la fonction tutorale en 2009 : **(source OPCA) 17 salariés**

**Objectif** : augmenter d'au moins **5%** le nombre de formations à la fonction tutorale suivies par des salariés âgés de 50 ans et plus.



## La situation des Seniors en 2009 dans les entreprises de 50 à 299 salariés : suivi des indicateurs figurant dans l'accord de branche

### Anticipation de l'évolution des carrières professionnelles

- **500** salariés de 45 ans et plus ont bénéficié d'un entretien de seconde partie de carrière

**Objectif** : augmenter d'au moins **5%** le nombre d'entretiens de seconde partie de carrière des salariés âgés de 45 ans et plus.

- Nombre de salariés de 50 ans et plus ayant bénéficié d'un bilan de compétences : **(source OPCA)** 5 salariés

**Objectif** : augmenter d'au moins **5%** le nombre de bilans de compétences des salariés âgés de 50 ans et plus.

### Aménagement des fins de carrière et la transition entre activité et retraite

- **50** entreprises (soit **6,5%**) ont mis en place un Compte Epargne Temps (CET)
- Nombre de salarié ayant utilisé son CET dans le cadre d'un congé de fin de carrière : **NS**

**Objectif** : en cas de départ du salarié en congé de fin de carrière, au minimum **10%** du CET du salarié sera abondé par l'employeur.



## La situation des Seniors en 2009 dans les entreprises de 50 à 299 salariés : suivi des indicateurs figurant dans l'accord de branche (CCN 3044)

### Développement des compétences et des qualifications et accès à la formation

- Nombre de salariés âgés de 45 à 54 ans qui ont débuté une VAE : **(source OPCA) 1 salarié**
- Nombre de salariés âgés de 55 ans et plus ont débuté une VAE : **(source OPCA) 0 salarié**

**Objectif** : augmenter d'au moins **5%** le nombre de VAE des salariés âgés de 45 ans et plus.

### Amélioration des conditions de travail et prévention des situations de pénibilité

- **4 760** salariés (soit **82,6%**) âgés de 55 ans et plus ont au moins 5 ans d'ancienneté dans l'entreprise ou dans la branche (CCN 3044)
- Nombre de salariés âgés de 55 ans et plus, ayant au moins 5 ans d'ancienneté dans l'entreprise ou dans la branche (CCN 3044) et ayant été déclarés inaptes à occuper leur poste : **NS**

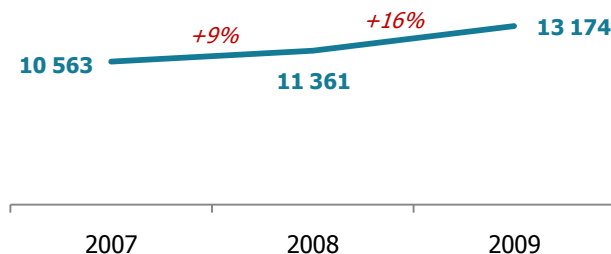


## Les Seniors (50 ans et plus) et la formation professionnelle en 2009

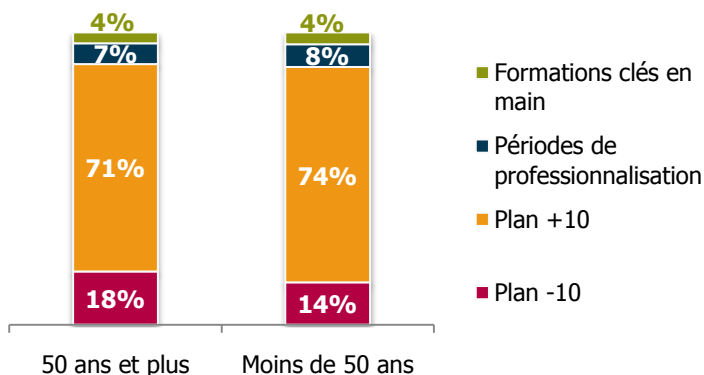
En 2009, **13 174 Seniors** ont été **formés** dans le cadre de la période de professionnalisation, du plan de formation ou encore des formations clés en main.

La part des Seniors dans les effectifs formés a progressé d'un point par rapport à 2008 et s'établit à **14%** (13% en 2007 et en 2008).

### Evolution 2007-2009 du nombre de seniors ayant suivi une formation



### Répartition des stagiaires selon l'âge et le dispositif de formation utilisé



Les Seniors sont un peu plus souvent formés dans le cadre du plan de formation dans les entreprises de moins de 10 salariés. Cela s'explique par le fait qu'ils sont plus présents dans les petites structures.

Les 3 thèmes de formation les plus suivis sont les mêmes pour les Seniors que pour les salariés plus jeunes, toutefois, les Seniors suivent davantage de formation à la Bureautique-Informatique tandis que les non Seniors suivent un peu plus souvent des formations au Commerce-Marketing ou Technique produit.

### Répartition des stagiaires selon l'âge et le thème de formation

